

Die motivierende Arbeitswelt

Wachsende **Arbeitsdichte** und **Arbeitsgeschwindigkeit** vergrößern die **Störeinflüsse**. Ein Drittel und mehr wertvoller Arbeitsleistung geht verloren. Störungen werden als „normale“ Arbeit angesehen. Folgen: Erkrankungen, besonders psychische, nehmen zu; Zwang zur Produktivitätssteigerung.

Im Dreieck „**Wandel – Technologie – Arbeitswelt**“ bleibt die Arbeitswelt auf der Strecke. Was ist zu tun? Die Arbeitsabläufe werden den Anforderungen nicht gerecht. Wir brauchen eine Ablauf-Gestaltung, die an die **Wurzel** geht. Hier hilft die „**goaling** Ablauf-Gestaltung“.

6 Wirk-Komponenten

1. Ablauf-Bewusstsein – 2. Stör-Bewusstsein – 3. Sensibilität für Entwicklungen
4. gehirngerechte Dokumentation – 5. Memotechniken – 6. Power-Struktur.

4 Umsetzungs-Programme

Es wird nur dann etwas bewirkt, wenn die Zeit-**Investition niedrig** ist und sie als **vielfacher Return** schnell zurückkommt. Folgende Programme erfüllen die Bedingung:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1 Prototyp | Innerhalb von zehn Tagen sammelt das Unternehmen an einem seiner Abläufe konkrete Erfahrungen. |
| 2 Selbstcoaching | Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind „Top-down“ nicht zu schaffen. Mit dem Selbstcoaching startet eine „Bottom-up“ Initiative. |
| 3 Ablauf-Dialog | Führung und Arbeitsabläufe sind Engpässe. Der „Ablauf-Dialog“ schlägt zwei Fliegen mit einer Klappe. Im strukturierten Dialog gestalten Führungskraft und Mitarbeiter Arbeitsabläufe. |
| 4 Ablauf-Workshop | Mitarbeiter des Unternehmens gestalten im moderierten Workshop Arbeitsabläufe. |

6 Nutzen

- | | |
|---|--|
| 1. beachtliche Leistungsreserven kommen zurück | 2. motivierendes Arbeitsklima mit hoher Anziehungskraft auf neue Mitarbeiter |
| 3. Gesundheitsmaßnahmen wirken nachhaltiger | 4. neue Mitarbeiter werden schnell und wirkungsvoll eingearbeitet |
| 5. die Unternehmens-Rendite erreicht Spitzenwerte | 6. das Unternehmen setzt neue Kundenbedürfnisse schneller um. |